

Юридические исследования

Правильная ссылка на статью:

Басалаева С.П. Непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов: трудовые вопросы // Юридические исследования. 2024. № 4. DOI: 10.25136/2409-7136.2024.4.70326 EDN: TNOVVM URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=70326

Непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов: трудовые вопросы

Басалаева Светлана Павловна

кандидат юридических наук

доцент кафедры трудового и экологического права ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет", старший научный сотрудник Центра противодействия коррупции и правовых экспертиз ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет"

660075, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Маерчака, 6, ауд. 3-04

✉ s.p.b@mail.ru



[Статья из рубрики "Трудовое право"](#)

DOI:

10.25136/2409-7136.2024.4.70326

EDN:

TNOVVM

Дата направления статьи в редакцию:

01-04-2024

Дата публикации:

22-04-2024

Аннотация: Предметом исследования является принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Принятие мер рассматривается как элемент объективной стороны дисциплинарного проступка в трудовых правоотношениях, состав которого определен в п.7.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, наряду с такими элементами, как "конфликт интересов" и "утрата доверия". Изучаются виды мер, столкновение их антикоррупционного и трудового характера; субъект принятия мер; возможности выбора меры работником и работодателем; правовые последствия принятия; руководитель как субъект ответственности в случае принятия мер; обязанность уведомления о конфликте интересов; содержание понятий "предотвращение" и "урегулирование". Объект исследования - трудовые

правоотношения в части дисциплинарной ответственности за коррупционные проступки и коррелирующие с ними служебные правоотношения. Автором использован общенаучный метод диалектического познания, а также ряд частнонаучных методов: технико-юридический, системно-структурный, формально-логический (дедукции, индукции, определения и деления понятия) и другие. В статье рассмотрены следующие проблемные вопросы: 1) соотношение мер, предусмотренных антикоррупционным законодательством, с трудовыми институтами, в частности, перевода на другую работу и отстранения от работы; 2) возможность злоупотребления правом работодателем и нарушения прав работника при принятии мер; 3) ситуация правового тупика при невозможности принятия мер; 4) неоправданное несоответствие правового регулирования мер в трудовых и служебных правоотношениях. В статье сделаны выводы о неправомерности увольнения только за неуведомление о конфликте интересов; о приоритете права работника на выбор меры во избежание злоупотребления правом со стороны работодателя; об унификации правового регулирования отстранения от работы на период расследования коррупционного проступка или увольнения руководителя за непринятие мер в трудовых и служебных правоотношениях; о путях выхода из «правового тупика» при невозможности урегулирования конфликта интересов, в частности, отдельное основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон, или разрешение на действие в конфликте интересов при малозначительности выгоды.

Ключевые слова:

коррупционный дисциплинарный проступок, предупреждение коррупции, антикоррупционные обязанности работника, непринятие мер, предотвращение и урегулирование, уведомление о конфликте, увольнение за конфликт, злоупотребление трудовым правом, ограничение трудовых прав, перевод

В трудовых правоотношениях за коррупционное поведение в ситуации конфликта интересов возможно увольнение работника по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). Объективная сторона дисциплинарного проступка, предусмотренного данной нормой, состоит из трех значимых частей. Это «конфликт интересов», «непринятие мер по предотвращению и урегулированию этого конфликта» и «утрата доверия». Предметом настоящей статьи будет вторая категория объективной стороны – непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов исследовались такими учеными в области административного и служебного права, как С.Е. Чаннов, В.Ю. Пантелеев, Т.Р. Мещерякова, Е.В. Пархоменко. Их труды будут цитироваться в ходе настоящего исследования. В трудовом праве внимания этой теме уделяется чрезвычайно мало.

Между тем, с точки зрения трудового права, при исследовании этого поведения работника возникает ряд вопросов.

1. Какие меры могут быть предприняты?

2. Кто должен принять такие меры? Это должен быть сам работник, являющийся стороной конфликта интересов? Или работодатель должен предложить их работнику? Вправе ли работник отказаться от предлагаемых ему мер и настаивать на своих мерах?

3. Что делать, если никакие меры не могут быть предприняты?
4. Что означает предотвращение, а что – урегулирование? И почему в конструкции нормы использована дизъюнкция?

Последовательно рассмотрим эти вопросы через призму трудовправовых институтов. Для целей исследования будут использоваться общенаучный метод диалектического познания, а также частнонаучные методы: технико-юридический, системно-структурный, формально-логический, сравнительно-правовой.

Виды мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон «О противодействии коррупции») указано, что предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов, а также осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством РФ (ч. 4, ч. 5 ст. 11).

Как видим, законодатель приводит четыре способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов:

- 1) изменение должностного (служебного) положения;
- 2) отстранение от исполнения обязанностей, как частный случай изменения должностного положения;
- 3) отказ от выгоды, явившейся причиной конфликта интересов;
- 4) отвод или самоотвод в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Что касается отвода (самоотвода), то трудовое законодательство таких случаев не предусматривает. Тем не менее, эта мера может быть применима в трудовых правоотношениях, как мера организационного характера. Ее можно рассматривать как отказ работника от взаимодействия с определенными лицами, неучастие в определенных процедурах. Например, неучастие работника в проверке организации, от которой он получал доход или в которой работает его родственник; самоотвод (отвод) при голосовании в коллегиальных органах. Эта мера не требует специального режима с точки зрения трудового права, работодатель может применять ее по своему усмотрению.

Аналогичное утверждение можно сделать и в отношении отказа от выгоды, явившейся причиной конфликта интересов. Эта мера не требует трудовправового оформления и не влечет трудовправовых последствий. Более того, нередко ее реализация лежит за пределами трудовых правоотношений. Например, это продажа работником определенных финансовых активов или увольнение его с другой работы.

Две другие из названных мер имеют опосредование в нормах трудового законодательства. Так, отстранение от работы регулируется ст. 76 ТК РФ, которая содержит перечень оснований отстранения от работы. К ним относятся: появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; непрохождение обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда; непрохождение обязательного медицинского осмотра и др. Ситуация конфликта интересов среди оснований в ТК РФ не названа. Однако ст. 76 ТК РФ содержит

отсылочную норму к другим случаям, предусмотренным ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. К таким случаям и можно отнести ч. 4 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции». Следовательно, отстранение от работы как мера предотвращения или урегулирования конфликта интересов возможна в трудовых правоотношениях.

Отметим, однако, что эта мера ставит работника в неблагоприятное положение. По общему правилу, по ст. 76 ТК РФ на период отстранения за работником не сохраняется заработная плата, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Соответственно, законодательством таких исключений для отстранения в связи с урегулированием конфликта интересов для работников не предусмотрено. При этом для государственных служащих на период отстранения от замещаемой должности в аналогичной ситуации денежное содержание сохраняется (ч. 4 ст. 32 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). К трудовым правоотношениям законодательство о государственной службе не применяется. Очевидно, что такое правовое регулирование является несправедливым, ибо с одной стороны, устанавливает неблагоприятные последствия для работника при отсутствии противоправных действий с его стороны, с другой стороны, создает дискриминационную ситуацию в отношении работников по сравнению с государственными служащими и, наконец, снижает эффективность отстранения от работы как меры антикоррупционной безопасности. Полагаем необходимым предусмотреть возможность сохранения заработной платы в связи с отстранением от работы на период урегулирования конфликта интересов в Законе «О противодействии коррупции».

Рассмотрим теперь основной способ предотвращения и урегулирования конфликта интересов – изменение должностного (служебного) положения. В ряде случаев невозможно урегулировать конфликт путем «отвода» работника от участия в какой-либо деятельности или взаимодействия с каким-либо лицом (физическим или юридическим), если такая деятельность или взаимодействие являются постоянными при выполнении работником своей трудовой функции. Например, родственник работает в подконтрольном или подчиненном работнику подразделении.

С точки зрения трудового права изменение должностного положения возможно путем перевода на другую работу. Причем переводом является как изменение должности работника, так и изменение трудовой функции при сохранении прежней должности. В любом случае, в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод возможен только с письменного согласия работника. Исключения установлены для временного перевода сроком не более чем на один месяц. Это возможно только в случае аварии, стихийного бедствия, простоя, вызванного чрезвычайными обстоятельствами и других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ). В случае производственной необходимости или других объективных обстоятельств, как, например, наличие конфликта интересов, перевод без согласия работника не допускается.

Неким «окном возможностей» для работодателя является такая корректировка должностных обязанностей работника, которая не привела бы к изменению трудовой функции, не являлась бы переводом и, как следствие, не требовала бы согласия работника.

В судебной практике поддерживается такая позиция, что работодатель вправе самостоятельно с учетом специфики работы определять круг обязанностей работника,

увеличивать либо уменьшать их объем. При этом уточнение должностных обязанностей не означает изменения условий договора. (Апелляционные определения Московского городского суда от 24.11.2016 по делу № 33-47236/2016, Омского областного суда от 29.04.2015 по делу № 33-2668/2015, Кировского областного суда от 16.01.2014 по делу № 33-20/2014; Кассационные определения ВС Удмуртской Республики от 19.10.2011 по делу № 33-3741/11, Ростовского областного суда от 11.07.2011 по делу № 33-9512). Нельзя не отметить при этом, что есть и противоположные решения судов, основанные на том, что любое положение должностной инструкции является условием трудового договора, и любое изменение требует согласия работника. (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.10.2016 по делу № 33-17060/2016; Определения ВС Республики Коми от 16.07.2012 по делу № 33-2986АП/2012, Иркутского областного суда от 27.01.2012 по делу № 33-716/2012; Кассационное определение ВС Республики Алтай от 27.10.2010 по делу № 33-644) [\[1, с. 21\]](#). И хотя такая правовая позиция не является доминирующей, все же любое изменение должностного положения работника без его согласия создает, с точки зрения трудового права, риск признания этого решения незаконным, ибо такая конструкция как «корректировка должностных обязанностей без изменения трудовой функции» не является нормативной, а основана на толковании судебной практикой. К тому же грань между уточнением и изменением весьма тонка. Полагаем, тем не менее, что работодатель может пользоваться этим инструментом в качестве меры по урегулированию конфликта интересов, с известной долей осторожности, учитывая возможность «превращения» изменения должностных обязанностей в изменение трудовой функции и, следовательно, перевод.

Мы рассмотрели все указанные в Законе «О противодействии коррупции» меры. Полагаем, что перечень этих мер не исчерпывающий. Тем более, что и сама конструкция нормы ст. 11 Закона «О противодействии коррупции» построена диспозитивно: «предотвращение или урегулирование конфликта интересов *может* состоять в....». Итак, какие же еще возможны меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов?

В научной литературе [\[2, 3, 4\]](#) приводятся такие дополнительные меры (они приводятся в качестве мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе, но вполне применимы и в трудовых правоотношениях):

- ограничение доступа служащего к конкретной информации;
- усиление контроля за выполнением государственным служащим обязанностей, в ходе выполнения которых возникает конфликт интересов;
- установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов;
- временное делегирование полномочий государственного служащего, являющегося стороной конфликта интересов, другому служащему;
- отстранение государственного служащего на постоянной либо временной основе от выполнения функций, которые послужили причиной возникновения или предпосылкой для возникновения конфликта интересов.

На основе подобных доктринальных предложений и Минтруд РФ в Методических рекомендациях приводит ряд способов урегулирования конфликта интересов: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в

отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; введение внешнего контроля за действиями лица (согласование с другим работником или коллегиальным органом, проверка антикоррупционным подразделением и т.п.).

Все эти меры, по нашему мнению, являются способами изменения должностного положения (трудовых обязанностей) работника.

Непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Теперь перейдем к наиболее сложному вопросу нашего исследования – противоправному поведению работника, являющемуся основанием увольнения. Рассмотрим, что же означает: «непринятие мер».

Во-первых, обратимся к субъекту поведения в этом составе правонарушения. Кто должен принять меры: сам работник или работодатель в лице представителя? Некоторые меры может предпринять сам работник, как, например, отказ от выгоды. Но все остальное – отстранение, перевод, изменение должностных прав и обязанностей (исключение определенных видов деятельности, ограничение доступа к информации, введение коллегиальной формы принятия решений и т.п.) – может сделать только работодатель. Любые юридически значимые действия в трудовых правоотношениях может совершить только работодатель. Даже самоотвод (отказ работника от участия в каком-то трудовом действии) должен принять работодатель, иначе для работника это будет неисполнением трудовых обязанностей.

Отсюда можно сделать вывод, что обязанность принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов лежит, в первую очередь, на работодателе – его представителе. Однако, как видно из формулировки состава дисциплинарного проступка в п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, субъектом данного правонарушения является только сам работник. Ибо это основание увольнения установлено только для работника, *являющегося стороной конфликта интересов*. Соответственно, руководитель такого работника (представитель работодателя), от которого и зависит принятие этих мер, уволен по п. 7.1 ч.1 ст. 81 быть не может. Это очень странная ситуация. Тем более, что законодательство о государственной гражданской службе устанавливает увольнение представителя нанимателя в этом случае (ч. 4.1 ст. 19 Закона «О государственной гражданской службе в РФ»). В трудовом же законодательстве такой возможности не предусмотрено.

Какие же меры ответственности можно применить к руководителю работника, являющегося стороной конфликта интересов? Обязанность работодателя принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в случае, когда ему стало известно о такой ситуации, установлена законом (ч. 3 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции»). Следовательно, неисполнение этой обязанности представителем работодателя в трудовых правоотношениях будет являться дисциплинарным проступком, за который может вынесено иное дисциплинарное взыскание (кроме увольнения) – замечание или выговор.

Итак, субъектом увольнения по п.7.1 ч.1 ст.81 ТК РФ является работник, у которого возник конфликт интересов. Что означает «непринятие мер» для него? Означает отказ от мер, которые предлагает ему работодатель. Так, например, работник отказывается выйти из состава коллегиального органа, не согласен с введением дополнительного контроля, с ограничением его прав, с изъятием каких-то трудовых функций, с отводом его от участия в определенных трудовых действиях и т.п. – это все можно рассматривать как состав дисциплинарного проступка: «непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов», за который возможно увольнение.

В научно-практической литературе это так и понимается [\[5, с. 199; 6\]](#).

Но с таким прямолинейным подходом сложно согласиться. В этой ситуации нам видится два проблемных вопроса, не нашедших отражение в литературе и не учтенных судебной практикой.

1. Можно ли рассматривать как непринятие мер отказ работника от перевода на другую работу? Ибо, как было сказано выше, перевод допускается только с согласия работника. Здесь коллизия между переводом – общей трудовправовой конструкцией и переводом – мерой урегулирования конфликта интересов. Выход из этой коллизии возможен был бы, вероятно, через соотношение общей и специальной нормы, но ситуация, все равно, остается спорной, потому что понимание перевода как меры по урегулированию конфликта интересов не сформулировано законодателем в качестве нормы.

2. Обязан ли работник непременно соглашаться с мерами, предлагаемыми работодателем? Быть может, у него есть собственное видение разрешения ситуации конфликта интересов, и он предлагает (может предложить) работодателю иные меры урегулирования. Например, работодатель полагает нужным перевести работника на другую должность или ввести над ним дополнительную руководящую должность, а работник заявляет, что он откажется от выгоды или будет всегда брать самоотвод от трудовых действий в ситуации конфликта интересов. Одним словом, как разрешить противоречие между мерами, предлагаемыми работником и работодателем, что в этом случае считать «непринятием»?

Полагаем, что первенство решения здесь должно быть отдано работнику. Не будем забывать самой природы трудовых правоотношений, в которых работник является «слабой стороной», и нормы трудового законодательства направлены на то, чтобы защитить работника от злоупотребления работодателем имеющейся у него хозяйской властью, со всеми ее проявлениями: диспозитивной, нормативной, дисциплинарной, организационной. Да, конечно, обязанность противодействия коррупции накладывает на эти правоотношения сложный отпечаток защиты публичного интереса. Но почему надо презюмировать, что работодатель защитит этот интерес непременно лучше, чем работник? Ведь и работник, и работодатель сущностно одинаково индифферентны к публичному интересу противодействия коррупции. В том смысле, что он для них является внешним интересом, не лежащим внутри трудового правоотношения. И для работника, и для работодателя защита такого интереса – это исполнение обязанности, установленной государством. Соответственно, если они находятся в равном положении по отношению к публичному интересу, то следует учитывать их неравное положение по отношению друг к другу в трудовых правоотношениях.

Да, конечно, можно сказать, что работник может предложить мнимую меру, так как он может быть заинтересован в сохранении ситуации конфликта интересов, чтобы получать из нее личную выгоду. Например, такой мнимой мерой может быть самоотвод работника при голосовании в коллегиальном органе, так как остальные работники все равно будут находиться под его влиянием или связаны с ним. Но такую же – мнимую – меру может предложить и работодатель. Ибо и работодатель может быть заинтересован в сохранении неизменным должностного положения работника в силу разных причин: нежелания или сложности кадровых перестановок, ценности работника как специалиста, авторитета работника в организации и др.

Поэтому полагаем, что при урегулировании конфликта интересов приоритет должен быть отдан мерам, предлагаемым работником. Если их реализация объективно невозможна,

тогда работник обязан принять меры, предлагаемые работодателем. В противном случае, у работодателя открываются широкие возможности злоупотребления правом на урегулирование конфликта интересов. Во-первых, желая увольнения работника он может предложить меры, заведомо для него неприемлемые. Во-вторых, обладая кадровой властью он может умышленно создать ситуацию конфликта интересов для неугодного работника.

Возможен и несколько иной подход к вопросу выбора мер предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Если, по-прежнему, приоритет выбора мер останется за работодателем, то можно предусмотреть его обязанность предлагать меры от более «мягких» к более «жестким». Такое предложение высказывается в литературе в качестве рекомендации по проведению антикоррупционной политики организации [\[7, с. 194\]](#).

Отдельно в контексте данной статьи хотелось бы обратить внимание на уведомление работником работодателя о конфликте интересов. Является ли это мерой предотвращения и урегулирования конфликта интересов? Как мы видели выше, среди мер она законодателем не названа. Однако в соответствии с ч. 2 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции» работник обязан уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. В литературе [\[8, с. 200, 206\]](#) и в судебной практике уведомление рассматривается как одна из мер предотвращения конфликта интересов, за непринятие которой возможно увольнение (Решение Калужского районного суда Калужской области от 6 февраля 2020 г. по делу № 2-290/2020; Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27 октября 2022 г. по делу № 88-24904/2022; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18 января 2024 г. № 88-1571/2024).

С одной стороны, с этим следует согласиться. Действительно, уведомление о конфликте интересов – важная мера противодействия коррупции, и в подавляющем большинстве случаев работодателю становится известно о конфликте интересов именно из уведомлений работников. Поэтому установление санкции за ее невыполнение – необходимое условие работоспособности процедуры выявления конфликта интересов.

С другой стороны, такой подход вызывает сомнения. Во-первых, формально-юридически это разные обязанности: уведомление о конфликте интересов (ч. 2 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции») и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (ч. 4 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции»), а увольнение в п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ установлено только за непринятие мер. Правоприменитель использует, по нашему мнению, не вполне обоснованное расширительное толкование обязанности по принятию мер. Интересно, что встав на этот путь – расширительного толкования категории непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов – правоприменительная практика идет дальше, включая, например, в состав непринятия мер неуведомление об обращении к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии от 9 ноября 2015 г. по делу № 33-4629/2015, Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 14 ноября 2017 г. по делу № 33-14425/2017). Эти примеры из судебной практики приводит в одной из своих работ Д.Е. Зайков, указывая на неправомерность такого подхода [\[8, с. 32\]](#).

Во-вторых, очевидно, что неуведомление о конфликте интересов, отказ от

урегулирования конфликта и действие в конфликте интересов с извлечением личной выгоды – это разные по степени противоправности деяния работника, и они должны влечь разные меры ответственности. В нашей же правоприменительной практике эти деяния объединены в один состав правонарушения – непринятие мер, и влекут увольнение работника. Полагаем, что это не вполне справедливый подход. Но этот вопрос требует отдельного исследования.

Говоря о категории непринятия мер, обозначим еще одну проблему – «невозможность принятия». Что делать, если имеющийся конфликт интересов не может быть урегулирован никакими способами? Здесь два варианта: либо разрешение на действие в конфликте интересов, либо увольнение работника. Ни то, ни другое не предусмотрено российским законодательством. Что касается увольнения, то ТК РФ предусматривает только увольнение как меру дисциплинарной ответственности работника. В ситуации же невозможности урегулирования конфликта интересов противоправное поведение работника отсутствует, и применение этой меры невозможно. В таком случае должно быть предусмотрено иное основание прекращения трудовых правоотношений – не по инициативе работодателя и не за виновное поведение работника, а по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Кроме того, можно было бы рассмотреть возможность разрешения на действие в конфликте интересов – при невозможности урегулирования и малозначительности извлекаемой выгоды. Пока же мы имеем ситуацию правового тупика, которая также еще ожидает своего исследования и разрешения.

Соотношение понятий «предотвращение» и «урегулирование» конфликта интересов. ТК РФ в рассматриваемом нами п.7.1 ч.1 ст. 81 использует конструкцию «меры по предотвращению и урегулированию». Это различные меры? Предотвращение и урегулирование – это разная деятельность работника в отношении конфликта интересов? Как видно из вышесказанного, законодатель не разделяет меры по предотвращению и меры по урегулированию, хотя и использует дизъюнкцию в конструкции нормы п.7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – «предотвращение*или* урегулирование», то есть как бы предполагая, что это разные виды поведения работника. Но сами меры при этом не разделяет, как не разделяет и правовые последствия этого поведения – и в том, и в другом случае следует увольнение работника.

Заметим, что законодатель относится к формулировке этих видов поведения работника – предотвращение и урегулирование – с определенной долей небрежности. В Законе «О противодействии коррупции» в ч. 3, 4 и 6 ст. 11 используется дизъюнкция (союз «или»), а в ч. 5 этой же статьи – конъюнкция (союз «и»). Закон «О государственной гражданской службе в РФ», на всякий случай, использует и то, и другое – «меры по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» (п. 1 ч. 1 ст. 59.2). Все это также свидетельствует о том, что законодатель рассматривает предотвращение и урегулирование как синонимы. Конечно, эти понятия не являются синонимами с точки зрения русского языка и обозначают разные ситуации, но назовем их «правовыми синонимами», ибо для них установлен одинаковый правовой режим.

Такой подход представляется не вполне оправданным. И дело не только в юридической технике. Поскольку предотвращение конфликта интересов и его урегулирование, действительно, разные виды деятельности, то и урегулированы они должны быть по-разному. Чем более точно правовое регулирование соответствует специфике общественных отношений, тем эффективнее действие права. Особенно в таком сложном и тонком вопросе, как противодействие коррупции в частных или частно-публичных правоотношениях, где требуется филигранное мастерство законодателя для согласования государственного интереса борьбы с коррупцией, частного интереса

работодателя и трудовых прав работника.

Можно привести примеры зарубежного законодательства, различающего меры по предупреждению и меры по урегулированию конфликта интересов. Под предотвращением при этом понимается комплекс профилактических мер в виде антикоррупционных запретов и ограничений, а также обязанностей по исключению из своей публичной деятельности потенциального конфликта интересов. Так, И.П. Кененова в своем сравнительно-правовом исследовании этого вопроса приводит такой пример. Согласно ч. 2 ст. 3 Закона от 16 марта 2006 г. № 159/2006 «О конфликте интересов Чешской Республики» нельзя использовать никакую информацию, полученную в связи со своей должностью, для обретения материальной или иной выгоды для себя или любого другого лица; обращаться к помощи своих подчиненных по вопросам, связанным с личными интересами, например с ведением бизнеса; использовать свое имя или изображение вместе со своим официальным титулом в коммерческих рекламных целях за оплату [\[9, с.66\]](#). С.Г. Еремин приводит подобный пример из законодательства Хорватии [\[10, с.103\]](#).

Мы не настаиваем на необходимости подобного подхода в российском законодательстве. Быть может, это избыточное регулирование, затрудняющее правоприменение, но обойти вниманием вопрос соотношения предотвращения и урегулирования конфликта интересов тоже не представляется возможным. Ибо «лишние слова» недопустимы в правовых нормах.

Таким образом, в ходе проведенного исследования были сделаны выводы:

- о необходимости сохранения заработной платы за работником в связи с отстранением от работы на период урегулирования конфликта интересов;
- о противоречии между изменением должностного положения как антикоррупционной меры и ограничением перевода на другую работу как трудовправовой гарантии;
- о невозможности увольнения представителя работодателя за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и о применении к нему иных мер дисциплинарной ответственности;
- о необходимости установления для работника приоритетного права выбора мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов во избежание злоупотребления этим правом со стороны работодателя;
- о необоснованности включения в категорию непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов неуведомления о конфликте интересов и о склонении к совершению коррупционных правонарушений;
- о наличии правового тупика при невозможности урегулирования конфликта интересов и о путях выхода из него: введение соответствующего основания увольнения по независящим от воли сторон обстоятельствам и разрешение на действие в конфликте интересов при малозначительности выгоды;
- о разности понятий «предотвращение» и «урегулирование» конфликта интересов.

Завершая статью отметим и то, что помимо частных правовых проблем институции «непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов», в ходе нашего исследования в очередной раз была высвечена концептуальная проблема, давно назревшая в правовой науке – необходимость единого подхода к противодействию

коррупции в служебных и трудовых правоотношениях. Конечно же, на началах принципа единства и дифференциации правового регулирования, устанавливая общие правила, базирующиеся на идентичности правовой природы отношений, и частные правила, отражающие их отраслевую специфику.

Библиография

1. Нужно ли получать согласие работника на изменение должностной инструкции // Трудовые споры. 2018. № 6. С. 21.
2. Чаннов С.Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение, 2009 // СПС «Консультант Плюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=16538#h55tj9UKsCJQxSKw> (дата обращения: 12.04.2024).
3. Мещерякова Т.Р. Некоторые проблемы урегулирования конфликта интересов на государственной службе // Государственная власть и местное самоуправление. 2015. № 9. С. 59-63.
4. Пархоменко Е.В. Понятие конфликта интересов. Порядок и способы урегулирования в государственных структурах Российской Федерации и опыт зарубежных стран, 2022 // СПС «Консультант Плюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CJI&n=140348#zt4xj9Usj4kUjyPk> (дата обращения: 12.04.2024).
5. Пантелеев В.Ю. Антикоррупционное право России: системный анализ. Екатеринбург: Уральский филиал РАНХиГС, 2022. 454 с.
6. Как урегулировать конфликт интересов на государственной гражданской (муниципальной) службе, 2023 // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/konflikt_interesov_na_gosudarstvennoj_i_municipalnoj_sluzhbe/ (дата обращения: 12.04.2024)
7. Глазырин Т. С. Конфликт интересов на государственной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: Практическое пособие / Т. С. Глазырин, Т. Л. Козлов, Н. М. Колосова, А. Ф. Ноздрачев [и др.]. Москва: ИНФРА-М, 2023. 224 с.
8. Зайков Д.Е. Проблемы привлечения работников к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 30-33.
9. Кененова И.П. Регулирование конфликта интересов: типология зарубежного опыта // Конституционное и муниципальное право. 2021. № 2. С. 62-69.
10. Еремин С.Г. Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в органах публичной власти в Российской Федерации и зарубежных странах // Управленческие науки. 2022. № 12(3). С. 99-105

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной на рецензирование статье является, как это следует из ее наименования, проблема непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Автор сосредоточил свое внимание на изучении соответствующих трудовправовых вопросов. Заявленные границы исследования соблюдены ученым.

Методология исследования в тексте статьи не раскрывается.

Актуальность избранной автором темы исследования не подлежит сомнению и обосновывается следующим образом: "В трудовых правоотношениях за коррупционное

поведение в ситуации конфликта интересов возможно увольнение работника по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Объективная сторона дисциплинарного проступка, предусмотренного данной нормой, состоит из трех значимых частей. Это «конфликт интересов» и «непринятие мер по предотвращению и урегулированию этого конфликта» и «утрата доверия». Предметом настоящей статьи будет вторая категория объективной стороны – непринятие мер. Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов исследовались такими учеными в области административного и служебного права, как С.Е. Чаннов, В.Ю. Пантелеев, Т.Р. Мещерякова, Е.В. Пархоменко. Их труды будут цитироваться в ходе настоящего исследования. В трудовом праве внимания этой теме уделяется чрезвычайно мало".

Научная новизна работы проявляется в ряде заключений и предложений автора: "По общему правилу, по ст. 76 ТК РФ на период отстранения за работником не сохраняется заработная плата, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Соответственно, законодательством таких исключений для отстранения в связи с урегулированием конфликта интересов для работников не предусмотрено. При этом для государственных служащих на период отстранения от замещаемой должности в аналогичной ситуации денежное содержание сохраняется (ч. 4 ст. 32 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). К трудовым правоотношениям законодательство о государственной службе не применяется. Очевидно, что такое правовое регулирование является несправедливым, ибо с одной стороны, устанавливает неблагоприятные последствия для работника при отсутствии противоправных действий с его стороны, с другой стороны, создает дискриминационную ситуацию в отношении работников по сравнению с государственными служащими и, наконец, снижает эффективность отстранения от работы как меры антикоррупционной безопасности. Полагаем необходимым предусмотреть возможность сохранения заработной платы в связи с отстранением от работы на период урегулирования конфликта интересов в Законе «О противодействии коррупции»; "... любое изменение должностного положения работника без его согласия создает, с точки зрения трудового права, риск признания этого решения незаконным, ибо такая конструкция как «корректировка должностных обязанностей без изменения трудовой функции» не является нормативной, а основана на толковании судебной практикой. К тому же грань между уточнением и изменением весьма тонка. Полагаем, тем не менее, что работодатель может пользоваться этим инструментом в качестве меры по урегулированию конфликта интересов, с известной долей осторожности, учитывая возможность «превращения» изменения должностных обязанностей в изменение трудовой функции и, следовательно, перевод" и др. Таким образом, статья вносит определенный вклад в развитие отечественной правовой науки и, безусловно, заслуживает внимания потенциальных читателей.

Научный стиль исследования выдержан автором в полной мере.

Структура работы вполне логична. Во вводной части статьи ученый обосновывает актуальность избранной им темы исследования. Основная часть работы разбита на несколько разделов: "Виды мер по предотвращению и урегулированию"; "Непринятие мер", "Предотвращение и урегулирование". В заключительной части статьи содержатся выводы по результатам проведенного исследования.

Содержание статьи соответствует ее наименованию, но не лишено некоторых недостатков формального характера.

Все аббревиатуры при их первом использовании должны расшифровываться (ТК РФ).

Автор пишет: "Это «конфликт интересов» и «непринятие мер по предотвращению и урегулированию этого конфликта» и «утрата доверия»" - "Это «конфликт интересов», «непринятие мер по предотвращению и урегулированию этого конфликта» и «утрата

доверия»".

Ученый отмечает: "Аналогичный утверждение можно сделать и в отношении отказа от выгоды, явившейся причиной конфликта интересов" - "аналогичное".

Автор указывает: "Причем, переводом является как изменение должности работника, так и изменение трудовой функции при сохранении прежней должности" - запятая является лишней.

Таким образом, статья нуждается в дополнительном вычитывании - в ней встречаются опечатки, орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки (приведенный в рецензии перечень опечаток и ошибок не является исчерпывающим!).

Заголовки в основной части работы нуждаются в конкретизации - они слишком краткие и не раскрывают существа вопросов, которые рассматриваются в том или ином разделе статьи.

Библиография исследования представлена 10 источниками (монографией, научными статьями, практическим пособием). С формальной и фактической точек зрения этого достаточно. Характер и количество использованных при написании статьи источников позволили автору раскрыть тему исследования с необходимой полнотой и глубиной.

Апелляция к оппонентам имеется, как общая, так и частная (В. Ю. Пантелеев, Д. Е. Зайков) и вполне достаточна. Научная дискуссия ведется автором корректно. Положения работы обоснованы в должной степени.

Выводы по результатам проведенного исследования имеются ("Завершая статью отметим и то, что помимо частных правовых проблем институции «непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов», в ходе нашего исследования в очередной раз была высвечена концептуальная проблема, давно назревшая в правовой науке – необходимость единого подхода к противодействию коррупции в служебных и трудовых правоотношениях. Конечно же, на началах принципа единства и дифференциации правового регулирования, устанавливая общие правила, базирующиеся на идентичности правовой природы отношений, и частные правила, отражающие их отраслевую специфику"), однако они не отражают всех научных достижений автора статьи, и потому нуждаются в конкретизации.

Интерес читательской аудитории к представленной на рецензирование статье может быть проявлен прежде всего со стороны специалистов в сфере трудового права при условии ее доработки: раскрытии методологии исследования, конкретизации итоговых выводов, устранении нарушений в оформлении работы.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

РЕЦЕНЗИЯ

на статью на тему «Непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов: трудовые вопросы».

Предмет исследования.

Предложенная на рецензирование статья посвящена актуальным вопросам, связанным с последствиями непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Проблема рассматривается с точки зрения норм трудового права. Автор, рассматривая теорию и практику вопроса, дает научно обоснованные ответы на различные проблемы заявленной тематики. В качестве конкретного предмета исследования выступили нормы законодательства, материалы практики, мнения ученых.

Методология исследования.

Цель исследования прямо в статье не заявлена. При этом она может быть ясно понята из названия и содержания работы. Цель может быть обозначена в качестве рассмотрения и разрешения отдельных проблемных аспектов вопроса о непринятии мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Исходя из поставленных цели и задач, автором выбрана методологическая основа исследования. Как указано в самой статье, «Для целей исследования будут использоваться общенаучный метод диалектического познания, а также частнонаучные методы: технико-юридический, системно-структурный, формально-логический, сравнительно-правовой».

В частности, автором используется совокупность общенаучных методов познания: анализ, синтез, аналогия, дедукция, индукция, другие. В частности, методы анализа и синтеза позволили обобщить и разделить выводы различных научных подходов к предложенной тематике, а также сделать конкретные выводы из материалов судебной практики.

Наибольшую роль сыграли специально-юридические методы. В частности, автором активно применялся формально-юридический метод, который позволил провести анализ и осуществить толкование норм действующего законодательства (прежде всего, норм Трудового кодекса РФ). Например, следующий вывод автора: «С точки зрения трудового права изменение должностного положения возможно путем перевода на другую работу. Причем переводом является как изменение должности работника, так и изменение трудовой функции при сохранении прежней должности. В любом случае, в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод возможен только с письменного согласия работника. Исключения установлены для временного перевода сроком не более чем на один месяц. Это возможно только в случае аварии, стихийного бедствия, простоя, вызванного чрезвычайными обстоятельствами и других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ). В случае производственной необходимости или других объективных обстоятельств, как, например, наличие конфликта интересов, перевод без согласия работника не допускается. Неким «окном возможностей» для работодателя является такая корректировка должностных обязанностей работника, которая не привела бы к изменению трудовой функции, не являлась бы переводом и, как следствие, не требовала бы согласия работника».

Следует положительно оценить возможности эмпирического метода исследования, связанного с изучением материалов судебной практики. Важно отметить следующий авторский вывод: «В судебной практике поддерживается такая позиция, что работодатель вправе самостоятельно с учетом специфики работы определять круг обязанностей работника, увеличивать либо уменьшать их объем. При этом уточнение должностных обязанностей не означает изменения условий договора. (Апелляционные определения Московского городского суда от 24.11.2016 по делу № 33-47236/2016, Омского областного суда от 29.04.2015 по делу № 33-2668/2015, Кировского областного суда от 16.01.2014 по делу № 33-20/2014; Кассационные определения ВС Удмуртской Республики от 19.10.2011 по делу № 33-3741/11, Ростовского областного суда от 11.07.2011 по делу № 33-9512). Нельзя не отметить при этом, что есть и противоположные решения судов, основанные на том, что любое положение должностной инструкции является условием трудового договора, и любое изменение требует согласия работника. (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.10.2016 по делу № 33-17060/2016; Определения ВС Республики Коми от 16.07.2012 по делу № 33-2986АП/2012, Иркутского областного суда от 27.01.2012 по делу № 33-716/2012; Кассационное определение ВС Республики Алтай от 27.10.2010 по делу № 33-644)».

Таким образом, выбранная автором методология в полной мере адекватна цели исследования, позволяет изучить все аспекты темы в ее совокупности.

Актуальность.

Актуальность заявленной проблематики не вызывает сомнений. Имеется как теоретический, так и практический аспекты значимости предложенной темы. С точки зрения теории тема непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов сложна и неоднозначна. Сложно спорить с автором в том, что «В трудовых правоотношениях за коррупционное поведение в ситуации конфликта интересов возможно увольнение работника по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). Объективная сторона дисциплинарного проступка, предусмотренного данной нормой, состоит из трех значимых частей. Это «конфликт интересов», «непринятие мер по предотвращению и урегулированию этого конфликта» и «утрата доверия»... Между тем, с точки зрения трудового права, при исследовании этого поведения работника возникает ряд вопросов. 1. Какие меры могут быть предприняты? 2. Кто должен принять такие меры? Это должен быть сам работник, являющийся стороной конфликта интересов? Или работодатель должен предложить их работнику? Вправе ли работник отказаться от предлагаемых ему мер и настаивать на своих мерах? 3. Что делать, если никакие меры не могут быть предприняты? 4. Что означает предотвращение, а что – урегулирование? И почему в конструкции нормы использована дизъюнкция?».

Тем самым, научные изыскания в предложенной области стоит только поприветствовать. Научная новизна.

Научная новизна предложенной статьи не вызывает сомнений. Во-первых, она выражается в конкретных выводах автора. Среди них, например, такой вывод:

«помимо частных правовых проблем институции «непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов», в ходе нашего исследования в очередной раз была высвечена концептуальная проблема, давно назревшая в правовой науке – необходимость единого подхода к противодействию коррупции в служебных и трудовых правоотношениях. Конечно же, на началах принципа единства и дифференциации правового регулирования, устанавливая общие правила, базирующиеся на идентичности правовой природы отношений, и частные правила, отражающие их отраслевую специфику».

Указанный и иные теоретические выводы могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях.

Во-вторых, автором предложены идеи по совершенствованию действующего законодательства и правоприменения. В частности, «в ходе проведенного исследования были сделаны выводы: - о необходимости сохранения заработной платы за работником в связи с отстранением от работы на период урегулирования конфликта интересов; - о противоречии между изменением должностного положения как антикоррупционной меры и ограничением перевода на другую работу как трудовправовой гарантии; - о невозможности увольнения представителя работодателя за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и о применении к нему иных мер дисциплинарной ответственности; - о необходимости установления для работника приоритетного права выбора мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов во избежание злоупотребления этим правом со стороны работодателя; - о необоснованности включения в категорию непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов неуведомления о конфликте интересов и о склонении к совершению коррупционных правонарушений; - о наличии правового тупика при невозможности урегулирования конфликта интересов и о путях выхода из него: введение соответствующего основания увольнения по независящим от воли сторон обстоятельствам и разрешение на действие в конфликте интересов при

малозначительности выгоды; - о разности понятий «предотвращение» и «урегулирование» конфликта интересов».

Приведенный вывод может быть полезен для законопроектной деятельности, а также правоприменителя.

Таким образом, материалы статьи могут иметь определенных интерес для научного сообщества с точки зрения развития вклада в развитие науки.

Стиль, структура, содержание.

Тематика статьи соответствует специализации журнала «Юридические исследования», так как она посвящена правовым проблемам, связанным с разрешением конфликта интересов по трудовому законодательству России.

Содержание статьи в полной мере соответствует названию, так как автор рассмотрел заявленные проблемы, в полной мере достиг цели исследования.

Качество представления исследования и его результатов следует признать в полной мере положительным. Из текста статьи прямо следуют предмет, задачи, методология и основные результаты исследования.

Оформление работы в целом соответствует требованиям, предъявляемым к подобного рода работам. Существенных нарушений данных требований не обнаружено.

Библиография.

Следует высоко оценить качество использованной литературы. Автором активно использована литература, представленная авторами из России (Еремин С.Г., Мещерякова Т.Р., Пантелеев В.Ю., Пархоменко Е.В., Чаннов С.Е. и другие). Хотелось бы отметить использование автором большого количества материалов судебной практики, что позволило придать исследованию правоприменительную направленность.

Таким образом, труды приведенных авторов соответствуют теме исследования, обладают признаком достаточности, способствуют раскрытию различных аспектов темы.

Апелляция к оппонентам.

Автор провел серьезный анализ текущего состояния исследуемой проблемы. Все цитаты ученых сопровождаются авторскими комментариями. То есть автор показывает разные точки зрения на проблему и пытается аргументировать более правильную по его мнению.

Выводы, интерес читательской аудитории.

Выводы в полной мере являются логичными, так как они получены с использованием общепризнанной методологии. Статья может быть интересна читательской аудитории в плане наличия в ней систематизированных позиций автора применительно к заявленным в статье проблемным аспектам.

На основании изложенного, суммируя все положительные и отрицательные стороны статьи

«Рекомендую опубликовать»